

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian terdahulu dijadikan sebagai pertimbangan dan acuan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel. Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1	Nama Peneliti (Tahun)	Setiyoningsih (2011)
	Judul	Pengaruh Motivasi, Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)
	Metode analisis	Analisis regresi linier berganda
	Variabel	Motivasi, Kemampuan dan Kinerja
	Hasil penelitian	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sebesar 46,8%. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sebesar 37,1%. Motivasi kerja paling berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2	Nama Peneliti (Tahun)	Indarjanti dan Bodroastuti (2012)
	Judul	Pengaruh Kemampuan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Biro Akademik dan Administrasi PDAM Kota Blitar
	Metode analisis	Analisis regresi linier berganda dan Rentang Skala
	Variabel	Kemampuan dan Motivasi Usaha Dukungan Organisasi dan Kinerja
	Hasil penelitian	Koefisien regresi positif dari kemampuan (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa jika variabel kemampuan, usaha dan dorongan organisasi meningkat, kinerja staf akan meningkat juga. Berdasarkan uji hipotesis baik sebagian atau simultan, kemampuan, upaya dan dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Biro Akademik dan Administrasi

3	Nama Peneliti (Tahun)	Arkoez Widhiatmoko (2003)
	Judul	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta
	Metode analisis	Analisis regresi linier berganda
	Variabel	Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja
	Hasil penelitian	Faktor motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sedang faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kemampuan.
4	Nama Peneliti (Tahun)	Widiaswari (2011)
	Judul	Hubungan Antara Faktor Kemampuan dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota
	Metode analisis	Koefisien korelasi Spearman Brown
	Variabel	Kemampuan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja
	Hasil penelitian	Indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerjanya yaitu berupa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja masing-masing 0,436 dan 0,424

5	Nama Peneliti (Tahun)	Saragih (2009)
	Judul	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Studi pada Staf PDAM kota Blitar.
	Metode analisis	Regresi linear berganda dan rentang skala
	Variabel	Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja
	Hasil penelitian	Koefisien regresi positif dari kemampuan (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa jika variabel kemampuan, dan motivasi meningkat, kinerja staf akan meningkat juga.

Sumber: (Perpustakaan Universitas Brawijaya 2016)

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job performance* atau *Actual Perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Gomes dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000:67), bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi antara lain: (Simamora, 2002)

- a. Berorientasi pada prestasi, karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.
- b. Percaya diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
- c. Pengendalian diri, karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai disiplin diri yang tinggi.

1). Penilaian Kinerja Karyawan

Soelaiman (2007:280) mengatakan bahwa penilaian kinerja sering digunakan dengan pemahaman evaluasi kinerja memiliki beberapa istilah seperti: *merit rating*, *behavioral assessment*, *employee evaluation*, *personal review*, dan sebagainya. Dengan demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan instruktur yang mengukur, menilai dan pengaruhi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

2). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005;13) bahwa yang memepengaruhi kinerja meliputi :

a) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 2001:27).

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 2001:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 2001:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan kemampuan individu terkait daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan pada dasarnya selalu berkaitan dengan keterlibatan pegawai dalam mencapai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Kesimpulannya kinerja atau prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana pada akhirnya sangat diharapkan oleh perusahaan dalam merealisasikan tujuan-tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

3) Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) ada 3 indikator dalam kinerja yaitu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a) Kualitas

Persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Tanggung jawab

Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

2. Motivasi

Motivasi merupakan subyek penting bagi manajer, sebab manajer harus bekerja dengan orang lain dan manajer perlu memahami perilaku orang-orang supaya dapat mempengaruhi karyawannya dalam bekerja sesuai dengan

yang diinginkan perusahaan. Motivasi disebabkan oleh interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya.

Motivasi menurut Siagian (2004:138) adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2006:141), bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu serta kepuasan dari para anggotanya. Berdasarkan alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, teori kepuasan dan teori proses.

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori mendasarkan pendekatannya pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa

yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Penganut teori ini cukup banyak, beberapa diantaranya sebagai berikut:

b. F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Teori ini dapat disebabkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalan lah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mengemukakan bahwa Setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya, bahwa kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan psikologis, dan kebutuhan spiritual. Maslow dalam teorinya mengemukakan tingkatan (hierarki) kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja.

Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan

aktualisasi diri. Maslow tidak mempersoalkan kebutuhan Spiritual, yang sebenarnya cukup penting/dominan peranannya sebagai motivasi, terutama di lingkungan pemeluk suatu agama / kepercayaan pada Tuhan Yang Maha Esa. Lima hierarki kebutuhan tersebut berarti:

1). Kebutuhan Fisiologis.

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

2). Kebutuhan Keamanan.

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama dipenuhi.

3). Kebutuhan Hubungan Sosial.

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial *needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang inilah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

4). Kebutuhan Pengakuan.

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang berangkutan.

5). Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampun dirinya secara optimal di tempat masing-masing.

d. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi (*Achievement*)

McClelland adalah seorang psikologi dari Amerika yang terkenal dengan teori kebutuhannya yang mengungkapkan secara ilmiah teknik motivasi berdasarkan kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan lainnya. Menurut McClelland seperti yang ditulis Robbins (2008:230) teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi.

Teori ini berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Berikutnya jika dihubungkan

dengan teori dua faktor, jelas bahwa prestasi termasuk klasifikasi faktor sesuatu yang memotivasi (*motivator*) dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang untuk bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1). *Needs for achievement.*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2). *Needs for affiliation.*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3). *Needs for power.*

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari.

Tiga kebutuhan ini bukanlah kategori untuk membuat kelompok berdasarkan sifat kebutuhan yang dimiliki. Setiap orang memiliki beragam

variasi dari ketiga kebutuhan ini dan masing-masing memiliki kompetensi yang tidak secara langsung berkaitan dengan tiga kebutuhan ini. McClelland menyimpulkan bahwa karyawan harus memiliki kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Sehingga karyawan dapat melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sebaik-baiknya.

e. Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

1). Faktor Pemeliharaan

Faktor pemeliharaan disebut juga *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Faktor ini mencakup: gaji, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, pengawasan.

2). Faktor Motivasi

Faktor pemuas yang disebut juga *motivator*, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri

orang yang bersangkutan. Faktor ini mencakup: kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier dan tanggung jawab.

Kedua faktor ini harus tersedia agar menjadi dorongan untuk bekerja bersama secara efektif dan efisien. Ada banyak kemiripan dalam kategori kebutuhan Maslow, Alderfer, dan Herzberg. Dengan menggunakan istilah-istilah serupa, setiap sistem menggambarkan aktualisasi diri, pertumbuhan, dan motivator. Sedangkan faktor higienis cenderung memuaskan kebutuhan eksistensi.

f. Teori ERG

Manurut Winardi (2002:78), diperlukan suatu kelompok lebih kecil kebutuhan-kebutuhan inti, (*Core Needs*) untuk menerangkan perilaku. Apabila kita mengurutkannya menurut kebutuhan tingkat rendah hingga tingkat tertinggi, maka kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (*Existence Needs = E*), kebutuhan untuk berhubungan dengan individu (*Relatedness Needs = R*), kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs = G*).

Makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antar teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Adelfer. Karena “Exsistence” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow. “Relatedness” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat

menutup konsep Maslow dan Growth” mengandung makna sama dengan “selft Actualization” menurut Maslow. Kedua teori Adelfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

Apabila disimak lebih lanjut, ketiga kebutuhan Aldefer dalam Winardi (2002:78) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan eksistensi (*Existence needs* = E) adalah kebutuhan yang mencakup semua tipe keinginan-keinginan fisiologikal dan material.
- 2) Kebutuhan – kebutuhan untuk berhubungan dengan individu (*Relatedness needs*=R) yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan yang berarti dengan individu dan kepuasan yang dicapai karena berbagai pemilihan dan perasaan- perasaan secara bersama.
- 3) Kebutuhan- kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth needs*= G) yaitu kebutuhan untuk tumbuh menjadi manusia dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan individu hingga mencapai potensi secara maksimal.

Robbin (2008:225) mengatakan bahwa tidak seperti teori Maslow, ERG tidak berasumsi bahwa terdapat sebuah hierarki yang kaku di mana seseorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum naik ke tingat selanjutnya. Sebagai contoh, ERG menunjukkan

bahwa seseorang bisa mengusahakan kebutuhan pertumbuhan meskipun kebutuhan kehidupan atau hubungan belum terpenuhi.

g. Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “Hukum Ganjaran” (*Law Off Effect*). Hukum ini mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi.

Terdapat jenis teori penguatan ini, yaitu: penguatan positif, penguatan negative peredaran dan hukuman. Artinya teori ini menekankan pentingnya keyakinan dalam diri pekerja tentang apa yang diharapkan oleh organisasi daripadanya dan bahwa prestasi kerjanya dinilai dengan menggunakan kriteria yang rasional dan obyektif. Teori ini menyangkut harapan. Artinya, teori ini tidak menekankan apa yang realistik dan rasional. Ditekankan adalah bahwa harapan pekerja mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individual akan menentukan tingkat usahanya, bukan hasil itu sendiri.

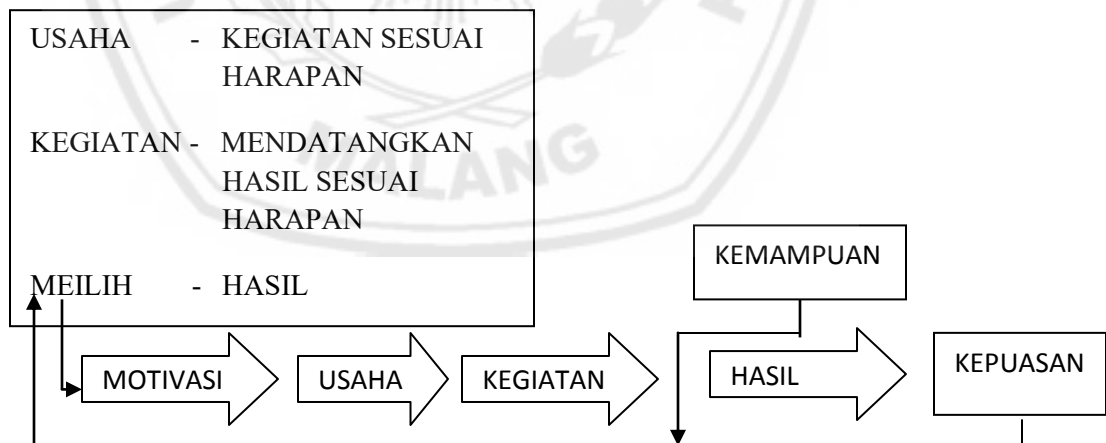
Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang

bersangkutan (Siagian, 2004:179). Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa penguatan (*reinforcement*) pada dasarnya berarti pengulangan kegiatan karena mendapat ganjaran. Ganjaran selain dalam bentuk material, dapat pula bersifat non material.

h. Teori Harapan

Teori berpegang pada prinsip yang mengatakan: “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan”. Demikian berarti juga harapan merupakan energi penggerak untuk melakukan suatu kegiatan, yang terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”.

Gambar. 1 Teori Harapan dalam Motivasi Kerja



1). Faktor yang Mempengaruhi terhadap Kinerja

- a). Faktor Internal; faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas: Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- b). Faktor Eksternal; faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas: Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni.

2). Indikator Motivasi Kerja

Apabila disimak lebih lanjut, menurut Aldefer dalam Winardi (2002:78) adalah sebagai berikut:

- a). Kebutuhan eksistensi (*Existence needs* = E) adalah kebutuhan yang mencakup semua tipe keinginan-keinginan fisiologikal.
- b). Kebutuhan – kebutuhan untuk berhubungan dengan individu (*Relatedness needs*=R) yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan yang berarti dengan pihak- pihak lainnya dan kepuasan yang dicapai karena berbagai pemilihan dan perasaan- perasaan secara bersama.

- c). Kebutuhan- kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth needs*= G) yaitu kebutuhan untuk tumbuh menjadi manusia dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan individu hingga mencapai potensi secara maksimal.

Beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi merupakan suatu dorongan terhadap individu (karyawan) untuk mencapai tujuan. Adanya motivasi yang baik dan tepat pada individu, dapat membantu pencapaian tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Motivasi sangat dibutuhkan di setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah, karena dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan agar mampu bersaing dalam menjalankan perputaran usaha.

3. Kemampuan Kerja

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena unsur-unsur lain yang dimiliki organisasi seperti uang, material mesin, metode kerja dan waktu dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan dan bukan daya perusak bagi organisasi. Kreitner & Kinicki (2003:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik.

Kemampuan pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan jatah waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai ini dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2008:57) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

a. Macam-macam Kemampuan Kerja

Ada dua macam dari kemampuan kerja (Robbins dan Judge, 2008:58) yaitu:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan ingatan yang baik.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang

membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik.

b. Penilaian Kemampuan Kerja

Penilaian kemampuan kerja amat penting bagi suatu organisasi. Berdasarkan penilaian kemampuan kerja tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah pengetahuan (*kownledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri dan keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

d. Indikator Kemampuan Kerja

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan dalam diri seseorang yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mengenai pengetahuan dalam pemahaman, penalaran dan pemecahan masalah.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah pelaksanaan suatu tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

4. Hubungan Antar Variabel

a. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2003:72), suasana batin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksemangatan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

b. Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2003:72), kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja

karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif”.

Banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

c. Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Harley dalam Siagian (2008) merupakan upaya-upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghasilkan keluaran dalam periode tertentu. Kemudian ditambahkan oleh Nawawi (2003:72) bahwa yang dimaksud kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas pokok yang dibebankan kepadanya guna memperoleh keluaran yang berkualitas dalam periode tertentu yang didorong oleh kuatnya motivasi dan didukung dengan kemampuan mumpuni yang diberikan.

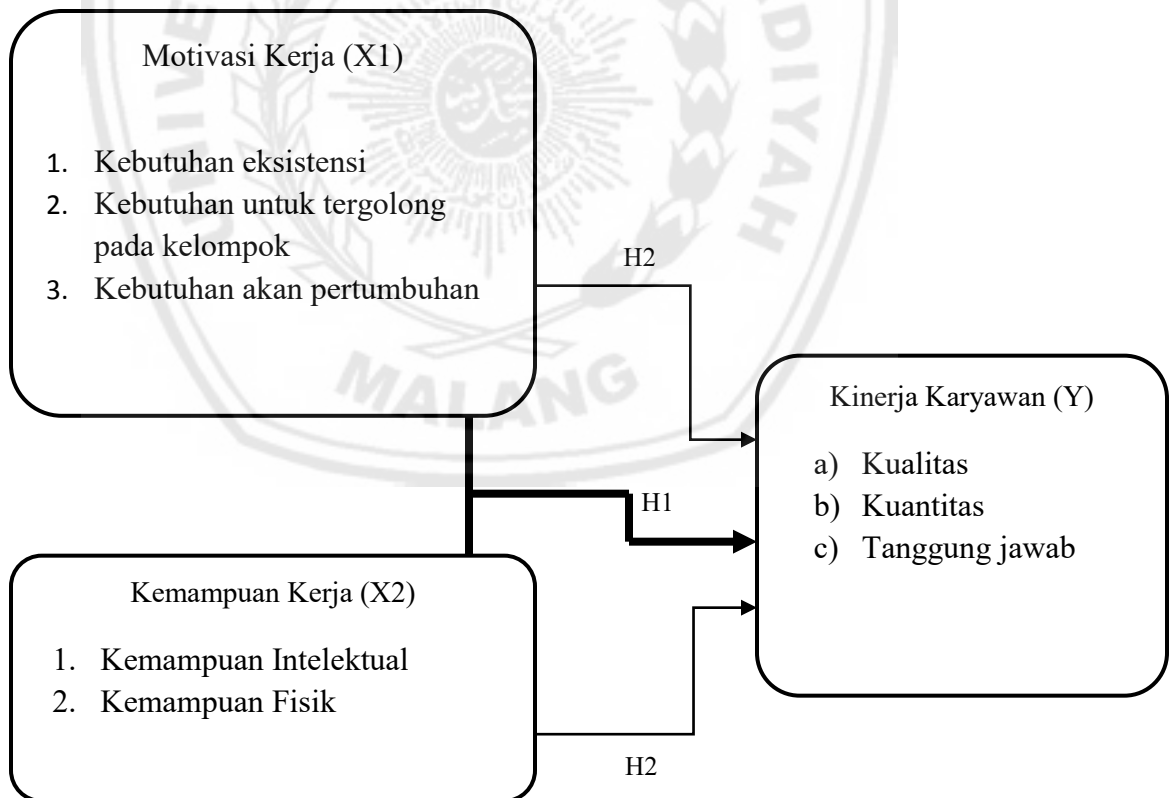
Untuk menciptakan kinerja yang baik, maka diperlukan kemampuan yang mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan melalui tingkatan motivasi

yang sudah diprogram dan dicanangkan oleh perusahaan agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan maksimal dan memuaskan.

5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir dapat digunakan untuk mempermudah alur pemikiran yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Sambel Pecel Karangsari Kota Blitar. Berikut kerangka pikir yang telah dikonsep oleh peneliti.

Gambar 2 Hubungan Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Keterangan :

→ = H1 dan H2 (parsial)

→ = H3 (simultan)

Berdasarkan gambar 2 kerangka pemikiran diatas, merupakan gambaran perumusan untuk memperjelas hubungan antara, motivasi kerja yang menggunakan indikator-indikator Alderfer dalam Winardi (2002:78), akan tetapi ditambah dengan adanya indikator-indikator kemampuan kerja dari Robbins dan Judge (2008:57) diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator Mangkunegara (2000:67).

6. Hipotesis Penelitian

Hipotesisi merupakan jawaban sementara terhadap suatu persoalan atau masalah yang tujuannya adalah sebagai tuntunan sementara dalam suatu penelitian untuk mencari jawaban yang sebenarnya, sebelum sampai kepada teori yang terbukti kebenarannya. Menurut Hasan (2008:13), hipotesis dapat diartikan sebagai proporsi yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Sebagai acuan dalam pengambilan hipotesis peneliti mencuplik penelitian terdahulu dari Setyoningsih 2011 dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Model hipotesis yang dapat dilihat yaitu:

- H1 :** Diduga motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada Home Industry Sambel Pecel Karangsari Kota Blitar.
- H2 :** Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada Home Industry Sambel Pecel Karangsari Kota Blitar.

